

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan jaman, saat ini banyak sekali perusahaan yang baru berdiri sehingga menimbulkan persaingan yang semakin ketat. Di dalam sebuah perusahaan diperlukan sumber daya manusia untuk membantu berjalannya sebuah perusahaan mencapai tujuan. Kebutuhan sumber daya manusia untuk sebuah perusahaan yaitu pimpinan dan bawahan yang merupakan hal sangat penting sebagai penggerak seluruh aktivitas di suatu perusahaan. Sudarsono (2006: 67) mengungkapkan bahwa organisasi atau perusahaan tidak dapat dipisahkan dari sumber daya manusia.

Agar tujuan tercapai maka diperlukan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas. Seperti yang disebutkan Koesmono (2007: 30) menjelaskan bahwa organisasi membutuhkan adanya seorang pemimpin agar mencapai tujuan. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat produktivitas kerja karyawan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi kelompok demi mencapai tujuan menurut Stephen P. Robbins, (2006:432). Supaya tujuan organisasi tercapai pemimpin dapat menerapkan kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan perhatian lebih terhadap masalah-masalah yang ada kepada para karyawannya dan untuk kebutuhan pengembangan yaitu memberikan motivasi, menurut Robbin (2007:473). Terdapat empat karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio (dalam Hartanto, 2009:514) yaitu: konsidersi individual, idealisasi pengaruh, motivasi inspirasional, dan stimulasi intelektual.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan ditiru oleh para karyawannya karena pemimpin merupakan *role model* bagi mereka. Wibawa, ketegasan, dan keaktifan dalam diri seorang pemimpin harus

tumbuh agar karyawan tidak mudah mengabaikan perintah serta pekerjaan yang diberikan. Para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka. Visi, misi, dan strategi diciptakan dari seorang pemimpin yang memiliki sifat kepemimpinan sedangkan rencana diciptakan oleh manajemen dengan melalui langkah spesifik yang diimplementasikan dari jadwal, dan anggaran merupakan bentuk rencana yang sasarannya keuangan. Kotter (1996). Maka dari itu kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar lebih produktif.

Secara umum pengertian dari produktivitas kerja yaitu perbandingan dari hasil pengeluaran (output) dan masukan (input). Pengertian produktivitas kerja yang dikutip Muchdarsyah (2003:17) dalam doktrin konferensi Oslo, 1984 bahwa produktivitas yaitu sebuah konsep yang bersifat umum bertujuan menyediakan banyak barang dan jasa dengan kuantitas yang lebih banyak kepada manusia menggunakan sumber daya alam yang semakin berkurang. Produktivitas kerja merupakan salah satu masalah yang cukup penting pada perusahaan, karena apabila kinerja karyawan buruk maka produktivitas kerja karyawan pun rendah. Jika pemimpin tidak menaruh atensi terhadap hal tersebut tentu saja akan menjadi permasalahan yang serius bagi perusahaan. Dilihat dari sumber daya alam, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk perusahaan mencapai visi, misi, dan tujuan. Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan perusahaan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kemampuan pemimpin dalam menggerakkan bawahannya. Oleh karena itu peranan seorang pemimpin sangat penting bagi karyawan dalam menjalankan tugas.

Seiring berjalannya waktu semakin banyak perkembangan dan kemajuan dari berbagai aspek, terutama era globalisasi seperti ini. Seorang pemimpin harus mampu dan siap dalam menghadapi perkembangan dan kemajuan karena tentu saja akan mengalami berbagai perubahan. Jika pemimpin tidak mampu menghadapi perubahan tentu karyawan juga akan

mengalami kemunduran dan tingkat produktivitas mereka menurun drastis. Sehingga di dalam sebuah perusahaan peran pemimpin dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian dari Nur Avitya Ningrum (2018) memiliki tujuan menguji bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Dari tujuan tersebut memiliki manfaat yaitu memberikan bukti empiris pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan. Hj. Naidah dan Santiawati Musa mengadakan penelitian pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan dan menciptakan hasil yang positif serta signifikan.

Ada pun juga penelitian dari Muh. Fauzin Abadi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Selain itu Defy Kurniawan juga meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Defy Kurniawan membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dari beberapa penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa memang kepemimpinan transformasional memengaruhi produktivitas kerja karyawan di beberapa perusahaan.

Berdasarkan pada penjabaran dan penelitian yang dilakukan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Maka dari itu saya akan melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Pegadaian (PERSERO) Cabang Purwotomo Surakarta.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan transformasional kharisma berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah kepemimpinan transformasional inspirasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Apakah kepemimpinan transformasional stimulus intelektual berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
4. Apakah kepemimpinan transformasional perhatian individual berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini:

1. Menguji pengaruh kepemimpinan transformasional yang terdiri dari kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pegadaian Surakarta.
2. Menganalisis variabel yang dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Purwotomo Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini :

1. Bagi peneliti, berguna untuk mengetahui pengaruh bentuk kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan sekaligus menguji teori kepemimpinan transformasional. Dapat juga untuk memperluas ilmu pengetahuan tentang keorganisasian di dalam sebuah perusahaan dan pentingnya sebuah kepemimpinan.
2. Bagi perusahaan, di PT Pegadaian Surakarta dapat mengetahui dampak atau pengaruh sebuah pemimpin terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga dapat menjadi evaluasi perusahaan pada kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan menyusun Skripsi dengan membagi menjadi lima bab untuk memberikan gambaran yang jelas tentang isi dan tujuan penulisan Skripsi. Sistematika penulisan Skripsi sebagai berikut:

| | |
|---------|---|
| BAB I | PENDAHULUAN |
| | A. Latar Belakang Masalah |
| | B. Rumusan Masalah |
| | C. Tujuan Penelitian |
| | D. Manfaat Penelitian |
| | E. Sistematika Penulisan Skripsi |
| BAB II | TINJAUAN PUSTAKA |
| | A. Kepemimpinan Transformatif |
| | B. Produktivitas Kerja |
| | C. Penelitian Terdahulu |
| | D. Hipotesis |
| | E. Kerangka Pemikiran |
| BAB III | METODE PENELITIAN |
| | A. Lokasi Penelitian |
| | B. Jenis Penelitian |
| | C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel |
| | D. Data Penelitian |
| | E. Teknik Pengambilan Sampel |
| | F. Metode Pengambilan Data |
| | G. Metode Analisis Data |
| BAB IV | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN |
| | A. Gambaran Umum Objek Penelitian |
| | B. Karakteristik Responden |
| | C. Analisis Data |
| | D. Pembahasan |
| BAB V | PENUTUP |
| | A. Simpulan |
| | B. Saran |
| | DAFTAR PUSTAKA |
| | LAMPIRAN |